



Politique:	Prévention de la discrimination & du harcèlement	Numéro de la Politique:	CPL 209
Catégorie:	Conformité	Date effective:	1 octobre 2020
Applicable:	Amérique du Nord et Centrale	Date de révision:	

Politique:

Cette politique s'applique à tous les employés de la région Accor Amérique du Nord et Centrale («Accor NCA»), y compris les employés de tous les hôtels, complexes et propriétés détenus, exploités ou gérés par Accor NCA. L'intention et la disposition de la politique sont de s'appliquer à tous les Accor NCA, à moins que cela ne soit contraire à une convention collective, aux lois, règles et / ou réglementations locales.

La Société s'engage à administrer des politiques et des pratiques en matière de Talents et de Culture conformément à la législation requise de chaque emplacement géographique et en vertu de notre Charte Éthique et de Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Chaque employé a le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination, de violence, d'intimidation et de harcèlement, y compris lorsqu'une telle conduite est fondée sur toute caractéristique qu'il possède et qui est définie et protégée par la législation provinciale applicable dans l'emplacement géographique spécifique (ci-après appelées «caractéristiques protégées»). Des exemples de caractéristiques protégées (parfois également appelées «motifs interdits») peuvent inclure, par exemple: race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine ethnique, citoyenneté, croyance, sexe, orientation sexuelle, âge, antécédents d'infraction, état matrimoniale, situation familiale, grossesse, handicap, identité / expression de genre ou tout autre motif énuméré dans la législation locale spécifique.

Couverture

Cette politique s'applique à tous les employés, y compris les dirigeants et l'équipe de direction, les sous-traitants, les fournisseurs et les invités.

Définitions

Lieu de travail: Aux fins de cette politique, la Société considérera, mais ne sera pas limitée par, les éléments suivants lorsqu'elle déterminera où et quand cette politique s'appliquera :

- a. Tout hôtel ou bureau, y compris tous les espaces, ainsi que les logements fournis aux employés en ce qui concerne leur emploi;
- b. D'autres lieux ou situations tels que les voyages d'affaires ou les rassemblements sociaux liés au travail;
- c. D'autres lieux ou situations où un comportement interdit a un effet discriminatoire ou harcelant sur l'environnement de travail; et
- d. Réseaux sociaux et Internet, dans la mesure où ils affectent le lieu de travail et / ou les conditions de travail des employés Accor NCA.

Discrimination: est défini comme le refus de l'égalité de traitement en matière d'emploi fondé sur une caractéristique protégée ou un motif interdit, qui est défini en vertu de la législation provinciale dans l'emplacement géographique respectif.

Les caractéristiques protégées ou les motifs interdits désignent: les motifs de discrimination protégés tels que définis dans la législation provinciale applicable en matière de droits de la personne.

La Violence au travail signifie:

- l'exercice de la force physique par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, qui cause ou pourrait causer des blessures physiques ou psychologiques ou des préjudices au travailleur, et comprend la violence domestique ou sexuelle;

- une tentative d'exercer une force physique contre un travailleur, dans un lieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques ou psychologiques ou un préjudice au travailleur, y compris la violence domestique ou sexuelle; ou
- une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour un travailleur d'interpréter comme une menace d'exercer une force physique contre le travailleur, dans un lieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques ou psychologiques ou un préjudice au travailleur, et comprend la violence domestique ou sexuelle.

Le harcèlement au travail signifie:

- tout incident unique ou incident répété de commentaire ou de conduite hostile ou vexatoire contre un travailleur dans un lieu de travail dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il est importun ou qui causerait une offense ou une humiliation à un travailleur, ou qui affecterait la dignité ou la psychologie d'un employé, ou l'intégrité physique et qui entraîne un environnement de travail nocif pour l'employé, et comprend la conduite, les commentaires, l'intimidation ou l'action en raison de la race, des croyances religieuses, de la couleur, du handicap physique, du handicap mental, de l'âge, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'état matrimonial, source de revenu, situation familiale, sexe, identité de genre, expression de genre, orientation de genre ou tout autre motif protégé en vertu de la législation applicable en matière de droits de la personne; ou
- harcèlement sexuel sur le lieu de travail, sollicitation sexuelle ou avance.

Une conduite raisonnable de la Société ou du superviseur à l'égard de la gestion des travailleurs ou de la propriété ne sera pas considérée comme du harcèlement au travail.

Intimidation: L'intimidation peut être définie comme l'activité d'un comportement agressif répété visant à blesser une autre personne, physiquement ou mentalement. L'intimidation se caractérise par le fait qu'une personne se comporte d'une certaine manière pour gagner du pouvoir sur une autre personne. Les comportements utilisés pour affirmer une telle domination peuvent inclure le harcèlement verbal ou la menace, l'agression physique ou la coercition, et de tels actes peuvent être dirigés à plusieurs reprises vers des cibles particulières. L'intimidation peut également se produire sur les réseaux sociaux et sur Internet

Environnement de travail empoisonné / hostile: est défini comme un environnement de travail «empoisonné» ou affecté négativement par une conduite discriminatoire ou harcelante, même s'il n'est pas dirigé contre une personne en particulier.

Tolérance (pardon implicite) : est définie comme une ligne de conduite où un gestionnaire ou un superviseur a pris conscience que la discrimination ou le harcèlement peut se produire et qu'il ou elle ne fait pas preuve de diligence raisonnable en prenant les mesures nécessaires pour y mettre fin.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comprend toutes les avances sexuelles indésirables, les demandes de faveurs sexuelles et toute autre conduite verbale ou physique de nature sexuelle lorsqu'une telle conduite affecte explicitement ou implicitement l'emploi d'une personne, interfère de manière déraisonnable avec le rendement au travail d'une personne ou crée un environnement de travail offensant. Cela comprend, par exemple (mais pas exclusivement):

- s'engager dans une série de commentaires ou de conduites vexatoires contre un travailleur sur un lieu de travail en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre, lorsque cette série de commentaires ou de conduites est connu ou devrait raisonnablement être connu comme indésirable; ou
- faire une sollicitation ou une avance sexuelle lorsque la personne qui fait la sollicitation ou l'avance est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement au travailleur et que la personne sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance n'est pas la bienvenue.

Le harcèlement sexuel peut également impliquer des situations de «quiproquo» - lorsqu'une personne en position d'autorité sollicite une activité sexuelle et que la sollicitation est connue, ou devrait raisonnablement être connue, comme indésirable, ou lorsque la personne en situation d'autorité menace de représailles si le une autre personne

refuse la sollicitation sexuelle, ou elle devient une base pour les décisions d'embauche, ou interfère avec le rendement au travail d'un employé.

La Société n'acceptera aucun comportement qui pourrait de quelque manière que ce soit être qualifié de harcèlement sexuel et fera tous les efforts raisonnables pour s'assurer qu'aucun employé ne fait l'objet de harcèlement sexuel.

Exemples de harcèlement

Le harcèlement peut être intentionnel ou non et il peut s'agir d'un incident ou d'une série d'incidents. Le harcèlement peut inclure (mais sans s'y limiter) les éléments suivants:

- a. Gestes, remarques, messages, blagues, insinuations ou railleries importuns à propos de la race, de l'âge, du handicap ou de tout autre motif interdit, tel que défini ci-dessus;
- b. Afficher des images ou du matériel offensants, désobligeants ou racistes;
- c. Blagues pratiques liées à un motif interdit, qui causent de la gêne ou de l'embarras;
- d. Afficher ou transmettre des images ou du matériel sexuellement suggestifs ou pornographiques;
- e. Les regards ou autres gestes de nature sexuellement suggestive;
- f. Remarques suggestives, blagues, insinuations ou railleries importunes à propos du corps ou du sexe d'une personne;
- g. Contact physique inutile tel que toucher, tapoter ou pincer;
- h. Invitations ou demandes importunes, directes ou indirectes, intimidation ou tout autre commentaire qui pourrait être interprété comme une demande de faveurs sexuelles;
- i. Agression sexuelle de tout type;
- j. Tout type de comportement pouvant être interprété comme de l'intimidation.

Le harcèlement peut être considéré comme ayant eu lieu là où un comportement aurait l'effet raisonnable d'être humiliant, embarrassant, intrusif ou intimidant. Un harcèlement discriminatoire aura eu lieu lorsqu'un tel harcèlement est fondé sur un motif interdit. Le harcèlement sera considéré comme ayant eu lieu si une personne sait, ou aurait raisonnablement dû savoir, qu'un tel comportement inapproprié n'était pas le bienvenu. Le harcèlement au travail comprend également toutes les autres formes de harcèlement qui sont interdites par la législation applicable.

Veuillez noter que dans certaines juridictions, un employé qui se livre à un harcèlement illégal peut être personnellement responsable envers toute personne lésée.

Responsabilités du gestionnaire et du superviseur

La direction est responsable de s'assurer que l'environnement de travail est exempt de discrimination, de représailles et de harcèlement en:

- a. Afficher cette politique dans un endroit accessible à tous les employés et la communiquer lors de l'orientation et annuellement par la suite;
- b. Répondre de manière appropriée et efficace à tout incident connu de discrimination ou de harcèlement et les communiquer immédiatement au Directeur, Talent et culture, au Directeur Général ou Directeur régional Talent & Culture; Département / Corporate Talent & Culture. Le fait de ne pas prendre de telles mesures équivaut à une approbation du comportement.
- c. S'assurer que l'environnement de travail est exempt de matériel imprimé et d'autres matériaux ou comportements interdits qui pourraient être discriminatoires ou harcelants;
- d. Assurer aux employés qui se plaignent de discrimination ou de harcèlement que leur emploi ne sera en aucun cas affecté par leur plainte et qu'il est important de déposer des plaintes de bonne foi pour assurer un milieu de travail respectueux et productif;
- e. Faire valoir qu'une accusation de discrimination ou de harcèlement est très grave et sera traitée en conséquence;
- f. Offrir un modèle des valeurs de l'entreprise et des responsabilités des employés énumérées ci-dessous.

Responsabilités des employés

Les employés ont la responsabilité de contribuer à garantir le droit de chaque employé à un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement en:

- a. Se comporter de manière professionnelle et traiter les autres avec respect en refusant de participer ou de tolérer la discrimination ou le harcèlement;
- b. Signaler les incidents connus ou observés de discrimination ou de harcèlement et aider les employés à signaler les incidents de discrimination ou de harcèlement;
- c. Prendre des mesures raisonnables pour assurer sa santé et sa sécurité et celle des autres;
- d. Examiner les politiques, programmes et informations applicables en matière de santé et de sécurité;
- e. Participer à la formation et aux programmes de santé et de sécurité applicables;
- f. Suivre les procédures de travail sécuritaires établies par l'entreprise; et
- g. Respecter le caractère confidentiel de toute enquête de discrimination ou de harcèlement.

Signalement des cas de Discrimination, de Harcèlement ou de Violence

- a. Si un employé est à l'aise et croit que cela aiderait, il ou elle devrait approcher la personne fautive et lui faire savoir que les commentaires ou la conduite sont importuns ou offensants. Parfois, les individus ne reconnaissent pas l'impact de ce qu'ils font et quand ils en sont informés, ils arrêtent.
- b. Si un employé n'est pas à l'aise d'approcher la personne, ou s'il l'a fait et que le comportement ne s'est pas arrêté, l'employé doit déposer une plainte auprès de son Directeur ou d'un représentant de Talent & Culture.
- c. La Société demande aux employés de signaler toute violation de cette politique (y compris tous les incidents de discrimination, d'intimidation et de harcèlement, les violations de la santé et de la sécurité, la violence et les représailles) au département de Talent & Culture dès que cela est raisonnablement possible dans les circonstances. Les employés peuvent, mais ne devraient pas se sentir obligés de parler à leur supérieur immédiat avant de contacter le bureau Talent & Culture. S'il n'est pas possible ou inapproprié de renvoyer l'affaire au bureau Talent & Culture, l'employé doit en faire part au Directeur Général ou au Chef du service corporatif. En cas d'urgence, les employés peuvent également obtenir une aide immédiate en composant le 9-1-1.
- d. La procédure de plainte n'oblige ni n'empêche un employé qui croit être soumis à une conduite discriminatoire, intimidante, harcelante, dangereuse ou violente d'aviser le contrevenant présumé que son comportement est importun et de demander que la conduite cesse. Si un employé se sent à l'aise de demander au malfaiteur présumé d'arrêter, il est encouragé à le faire. L'employé peut également demander l'aide de son responsable ou du bureau Talent & Culture pour l'aider à avoir une telle conversation avec le présumé fautif.

Procédure de plainte

Chaque Directeur Général, Chef de service corporatif et Directeur, Talent et culture de l'entreprise est responsable de s'assurer qu'une procédure appropriée pour répondre aux plaintes de discrimination et / ou de harcèlement est en place et respectée.

La Société enquêtera rapidement et en profondeur sur toutes les plaintes, les rapports de menaces (ou réelles) de discrimination, d'intimidation et de harcèlement, de violation de la santé et de la sécurité, de violence ou de représailles, et prendra des mesures correctives, jugées appropriées dans les circonstances, pour remédier aux incidents. L'enquête peut inclure une entrevue avec le plaignant, le défendeur et d'autres témoins pertinents, le cas échéant. L'enquêteur peut également obtenir tout document ou autre matériel pertinent, tel que des enregistrements vidéo ou audio, des photographies, des messages texte ou toute autre communication écrite.

À tout moment, la Société veillera à ce qu'une enquête appropriée dans les circonstances soit menée sur les plaintes en vertu de la présente politique. Pendant qu'une plainte ou un incident fait l'objet d'une enquête, la Société conserve l'entière discrétion de mettre en œuvre toute mesure provisoire appropriée dans les circonstances. La mesure provisoire peut inclure, mais sans s'y limiter: le déménagement des parties dans

une autre zone du lieu de travail et / ou un autre lieu, la modification des tâches et une suspension administrative avec salaire pour le défendeur / présumé harceleur / intimidé.

La procédure d'enquête comprend généralement les étapes suivantes, bien que chaque situation et chaque réponse puissent différer:

- a. Tout employé qui estime avoir été victime de discrimination ou de harcèlement doit rapidement adresser une plainte au Directeur Général, au Chef de département corporatif, au Directeur, Talent & Culture, ou à son Directeur.
- b. À la réception d'une plainte, le Directeur, Talent & Culture ou le Directeur Régional Talent & Culture ou le Chef Talent & Culture corporatif interrogera le plaignant, la personne présumée avoir fait preuve de discrimination ou de harcèlement et tous les témoins pour établir les faits de l'affaire. Tous les faits pertinents doivent être documentés de manière précise et complète de manière juste et impartiale;
- c. Dans le cas où l'un des employés impliqués dans la plainte est lié par une convention collective, toute procédure d'enquête de la convention collective doit être suivie dans la mesure applicable dans un cas donné;
- d. Une décision sur toute action à prendre doit être rendue dans un délai raisonnable;
- e. Le plaignant et la personne soupçonnée d'avoir fait preuve de discrimination ou de harcèlement devraient être tenus informés de l'avancement de l'enquête (dans la mesure appropriée);
- f. En aucun cas, le nom du plaignant ou les circonstances liées à la plainte ne peuvent être divulgués à qui que ce soit, sauf lorsque la divulgation est nécessaire à des fins juridiques ou dans le but d'enquêter sur la plainte ou de prendre des mesures disciplinaires;
- g. Dans le cas où une action disciplinaire est recommandée en ce qui concerne la résolution d'une plainte, le Directeur Général ou le Chef du département corporatif Talent & Culture doit approuver cette mesure disciplinaire.
- h. Les employés doivent être conscients de leur droit de déposer une plainte auprès de l'organisme gouvernemental approprié.
- i. À la suite de l'enquête, la Société informera, conformément aux lois applicables en matière de sécurité au travail, les personnes impliquées dans l'incident par écrit du résultat de l'enquête et, le cas échéant, de toute mesure corrective qui a été prise ou qui sera prise.
- j. Pour les plaintes ou incidents d'intimidation et de harcèlement ou de violence, la Société créera également un rapport conformément aux lois applicables en matière de sécurité au travail. La Société conservera des enregistrements de toutes les plaintes ou incidents pendant au moins un an ou tel que requis par les lois applicables.

Mesures Disciplinaires

La discrimination et le harcèlement sous quelque forme que ce soit, ainsi que de tolérer de telles actions, constituent une infraction grave sujette à un large éventail de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement pour cause, et seront traités en conséquence par la direction.

- a. Les mesures disciplinaires appropriées pour toute discrimination ou harcèlement devraient être déterminées individuellement et devraient être exercées en tenant dûment compte des circonstances spécifiques;
- b. Quiconque porte une accusation contre un autre employé qui est jugée fautive, malveillante ou de mauvaise foi fera l'objet de mesures disciplinaires;
- c. La discipline peut aller d'un avertissement verbal, d'une suspension, à un licenciement motivé, mais des mesures disciplinaires ne doivent être prises qu'après que toutes les informations pertinentes aient été correctement présentées à l'employé faisant l'objet de la discipline et qu'il ait eu la possibilité de répondre à tous les allégations à leur encontre.

Confidentialité

La Société ne divulguera pas les circonstances liées à un incident de harcèlement ou de violence, ou les noms des parties impliquées (y compris le plaignant, le défendeur et les témoins), sauf lorsque cela est

nécessaire pour enquêter sur l'incident, prendre des mesures correctives, informer les parties impliquées dans l'incident des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective à prendre pour remédier à l'incident, le cas échéant pour informer les travailleurs d'une menace spécifique ou générale de violence ou de violence potentielle, ou comme l'exige la loi.

Représailles, menace de représailles et de rétorsion

Aucun employé ne fera l'objet de représailles de quelque manière que ce soit pour avoir déposé une plainte de bonne foi ou signalé de bonne foi une conduite interdite par les lois fédérales, provinciales, de l'états ou municipales ou par cette politique, ou pour avoir coopéré de bonne foi à toute enquête. Toute personne agissant en représailles contre une autre personne pour avoir signalé de la discrimination, de l'intimidation et du harcèlement, des actions dangereuses ou des violences de quelque nature que ce soit ou coopérant à une enquête sera soumise à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif valable.

Absence de coopération dans une enquête et fausses accusations

Tout directeur, agent ou employé qui ne coopère pas à une enquête sur le lieu de travail en vertu de la présente politique sera soumis à des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'à et y compris la suspension pendant l'enquête et / ou le licenciement immédiat pour un motif valable.

La Société reconnaît également que de fausses accusations d'inconduite peuvent avoir des effets graves sur la vie et la carrière de personnes innocentes. Par conséquent, même si la discrimination, l'intimidation et le harcèlement, les actions dangereuses, la violence et les représailles ne seront pas tolérés, la Société ne tolérera pas non plus la soumission d'accusations fausses ou malveillantes de mauvaise foi. La soumission d'accusations fausses ou malveillantes de mauvaise foi constitue une violation de la politique de la Société et entraînera des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'à et y compris la suspension et / ou le licenciement immédiat.

Conclusion

La Société ne tolérera pas la violence, la discrimination ou le harcèlement au travail de ses employés et n'acceptera pas le traitement occasionnel ou injuste des plaintes.

Les employés qui ont subi une blessure ou un symptôme indésirable à la suite d'un incident de violence ou de harcèlement sont invités à consulter un professionnel de la santé de leur choix ou à accéder aux services du programme d'aide aux employés et à la famille fourni par l'entreprise.

La Société prendra toutes les mesures qu'elle jugera nécessaires pour fournir un environnement exempt de discrimination illégale et de harcèlement, conformément aux lois, règles et / ou réglementations locales.

Rien dans cette politique n'a pour but de décourager un employé d'exercer ses droits en vertu de toute autre loi, y compris la législation applicable en matière de droits de l'homme.